

**BEBERAPA VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT CIPAGANTI GROUP SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



OLEH :

YUNIAR RISMANTO
NPM.0842010040

**YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2014**

Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Cipaganti Group Surabaya

Disusun Oleh

YUNIAR RISMANTO
NPM.0842010040

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,
Pembimbing Utama

Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

Mengetahui,
DEKAN

Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001

BEBERAPA VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT CIPAGANTI GROUP SURABAYA

(SKRIPSI)

Oleh :

YUNIAR RISMANTO
NPM. 0842010040

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 23 Mei 2014

Pembimbing Utama

Tim Penguji :

1. Ketua

Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

Dra. Lia Nirawati, M.Si
NIP. 19600924193032001

2. Sekretaris

Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

3. Anggota

Susi Hariyawati, S.Sos., M.Si
NIP. 196402151991032001

Mengetahui,
DEKAN

Dra. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Adapun judul penelitian penulis lakukan yaitu : “Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Cipaganti Group Surabaya”

Pada kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan dalam penyusunan laporan penelitian ini. Terutama sekali penulis ucapkan kepada Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga laporan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis juga menyampaikan terima kasih atas segala bantuannya kepada :

1. Ibu Hj. Suparwati, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dra. Lia Nirawati, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Kedua orang tua, Bapak dan Ibu, kakak, adik tercinta, serta teman-teman. Yang telah banyak memberikan dukungan, doa, dan juga kasih sayang serta

kesabaran yang tiada henti dalam mendukung penyelesaian laporan penelitian.

Dalam penyusunan laporan penelitian ini, penulis menyadari masih ada kekurangan baik dalam segi teknis maupun segi materi penyusunannya, untuk itu penulis senantiasa bersedia dan terbuka menerima saran maupun kritik yang tentunya bersifat membangun dalam penyempurnaan laporan penelitian ini.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, serta besar harapan dari penulis semoga laporan penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	8
2.2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	8
2.2.2 Tanggung Jawab Departemen Sumberdaya Manusia	9
2.2.3 Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)	12
2.2.4 Teori Kepuasan Kerja	13
2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.2.6 Lingkungan Kerja	17
2.2.7 Kompensasi	22
2.2.8 Bentuk dan Tujuan Kompensasi.....	24
2.2.9 Fungsi Kompensas.....	26
2.2.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi... ..	28
2.2.11 Keselamatan dan kesehatan kerja.....	31
2.2.12 Tujuan Keselamatan dan kesehatan kerja	32
2.2.13 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja... ..	33

2.2.14 Usaha meningkatkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja	36
2.2.15 Pengaruh Variabel terhadap kepuasan kerja	39
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	44
3.1.1 Definisi Operasional	44
3.1.2 Pengukuran Variabel	46
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	47
3.2.1 Populasi	47
3.2.2 Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	47
3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1 Jenis Data dan Sumber Data	48
3.3.2 Pengumpulan Data	48
3.4 Teknik Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis	48
3.4.1 Uji Validitas	48
3.4.2 Uji Reliabilitas	49
3.4.3 Uji Asumsi Klasik	51
3.4.3.1. Uji Normalitas	51
3.4.3.2. Multikolinieritas	52
3.4.3.3. Heteroskedastisitas	52
3.4.4 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	53
3.4.5 Pengujian Hipotesis	54
3.4.5.1. Uji F	54
3.4.5.2. Uji t	56

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian	58
4.1.1 Analisis Deskriptif Data Responden.....	58
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Kuesioner ..	62
4.2 Uji Kualitas Data	66
4.2.1 Uji Validitas	66
4.2.2 Uji Reliabilitas	70
4.3 Uji Asumsi Klasik	70
4.3.1 Uji Normalitas	70
4.3.2 Uji Multikolinieritas	71
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	72
4.4 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis	73
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.4.2 Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi	75
4.4.3 Uji F	76
4.4.4 Uji t	78
4.5 Pembahasan	83
4.5.1 Pembahasan Secara Simultan	84
4.5.2 Pembahasan Secara Parsial	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BEBERAPA VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT CIPAGANTI GROUP SURABAYA

Oleh :
YUNIAR RISMANTO
NPM.0842010040

ABSTRAKSI

Sebagai salah satu perusahaan transportasi, PT Cipaganti turut meramaikan persaingan jasa transportasi darat dalam kota di Surabaya melalui 200 unit armada taksinya. Serta 100 unit di armada travel pariwisata. Sebagai organisasi profit oriented, PT Cipaganti berusaha untuk memperoleh keuntungan dari operasional mereka. Sehingga perlu dukungan sumberdaya manusia yang handal merupakan kunci utama untuk memberikan pelayanan yang mampu memuaskan pelanggan mereka. Untuk itu, perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cipaganti group Surabaya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cipaganti group Surabaya yang berjumlah 100 orang karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 responden dengan teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Berdasarkan populasi dan sampel diatas, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh.

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan pengumpulan datanya melalui penyebaran kuesioner, teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), jenis pekerjaan (X_3), keselamatan dan kesehatan kerja (X_4), terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi Kepuasan Kerja (Y) = $-0,097 + 1,442 X_1 + 0,236 X_2 + 1,041 X_3 + 1,400 X_4 +$, dan terbukti bahwa secara simultan dan parsial variabel lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja

SOME VARIABLES AFFECTING EMPLOYEE SATISFACTION PT CIPAGANTI GROUP SURABAYA

by :
YUNIAR RISMANTO
NPM.0842010040

ABSTRACT

As a transportation company , PT Cipaganti helped to enliven competition in the ground transportation services in the city of Surabaya via taxi fleet to 200 units . 100 units in the fleet as well as tourism travel . As a profit-oriented organization , PT Cipaganti trying to take advantage of the operational mereka. Sehingga need to support reliable human resources is key to providing services capable of satisfying their customers . To that end , should consider factors that affect job satisfaction .

With this background , this study aimed to determine the effect of variable work environment , compensation , type of work , and occupational safety and health on the job satisfaction of employees at PT Surabaya Cipaganti group . The population in this study were all employees of PT Surabaya Cipaganti groups totaling 100 employees . The number of samples in this study were 100 respondents with a sampling technique using saturation sampling technique (census) . Based on population and sample , sampling technique used is nonprobability sampling technique with saturated sampling method .

The type of data used is primary data and data collection through questionnaires , analysis techniques used in this study is Berganda. Teknik Linear Regression Multiple linear regression analysis is used to determine the direction and magnitude of the influence of the work environment (X1) , compensation (X2) , the type of work (X3) , occupational safety and health (X4) , job satisfaction (Y) . From the results obtained by the analysis of job satisfaction regression equation ($Y = -0.097 + 1.442 X1 + 0.236 X2 + 1.041 X3 + 1.400 X4 +$, and proved that simultaneous and partial variable work environment , compensation , type of work , and occupational safety and health on employee job satisfaction .

Keywords : work environment , compensation , type of work , occupational safety and health , and job satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai negara berkembang, Indonesia banyak melakukan pembangunan di berbagai aspek kehidupan masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Ketersediaan sumberdaya alam yang melimpah serta modal penduduk yang besar merupakan modal untuk melaksanakan pembangunan sebagaimana cita-cita terbentuknya republik.

Dalam rangka meningkatkan kemakmuran masyarakat, peranan dunia usaha (swasta) sangat penting, karena dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2012 yang berjumlah 110,81 juta orang hanya 4,46 juta orang yang terserap sebagai pegawai negeri sipil, atau kurang lebih hanya sebesar 4%. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa peranan dunia usaha (bisnis) sangat penting dalam rangka membantu meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia 2009-2013

Tahun	Pertumbuhan Ekonomi
2009	4,63%
2010	6,22%
2011	6,49%
2012	6,23%
2013	5,78%

Sumber: BPS

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia secara umum cukup stabil dan baik, karena mampu bertahan diatas 3%. Disisi lain,

pertumbuhan ekonomi merupakan faktor pendorong bagi dunia usaha untuk melakukan investasi bisnis di sebuah negara. Karena itu kemampuan pemerintah untuk mempertahankan suatu angka pertumbuhan ekonomi merupakan hal yang penting. Tentu saja pertumbuhan ekonomi tersebut juga harus diiringi dengan pemerataan pembangunan maupun pemerataan pertumbuhan ekonomi. Karena tanpa adanya pemerataan, maka pertumbuhan ekonomi hanya akan dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat. Sehingga pada akhirnya tujuan peningkatan kesejahteraan masyarakat tidak akan terwujud.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mendorong pembangunan dan dunia usaha adalah faktor transportasi. Ketersediaan sarana dan fasilitas transformasi yang memadai merupakan katalisator bagi berjalannya roda perekonomian dan bisnis. Hal ini bisa dilihat dari semakin meningkatnya kontribusi sektor transportasi dan komunikasi terhadap laju pertumbuhan ekonomi nasional, dimana pada tahun 2012 sektor transportasi dan komunikasi memberikan kontribusi pertumbuhan sebesar 0,98 persen dan pada tahun 2013 meningkat menjadi 1,08 persen.

Melalui transportasi, maka produk dapat disampaikan oleh industri hingga ke konsumen. Sarana transportasi pula yang mendukung mobilitas tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Sehingga pembangunan sektor transportasi merupakan hal yang penting untuk diprioritaskan oleh pemerintah dalam rangka pembangunan.

Sebagai salah satu provinsi padat di Indonesia, pada tahun 2012 provinsi Jawa Timur dengan jumlah penduduk sebesar 38,3632 juta jiwa, berusaha untuk

meningkatkan perekonomian daerah dengan mendorong dan memfasilitasi sektor swasta untuk turut mengembangkan ekonomi Jawa Timur. Pertumbuhan ekonomi Jawa Timur selama empat tahun terakhir masing-masing 6,68 persen (2010); 7,22 persen (2011); 7,27 persen (2012) dan 6,55 persen (2013).

Tentunya, pertumbuhan ekonomi diatas berdampak pada semakin meningkatnya minat masyarakat untuk datang ke Jawa Timur. Dan pada gilirannya pertumbuhan jumlah penduduk merupakan masalah klasik yang harus dihadapi oleh daerah-daerah yang memiliki prospek pertumbuhan ekonomi bagus. Dalam hal ini Surabaya, sebagai ibukota propinsi menjadi magnet bagi masyarakat yang ingin menikmati porsi pertumbuhan ekonomi. Meningkatnya jumlah populasi penduduk juga berarti menambah jumlah armada transportasi yang beroperasi. Tabel 1.2 menunjukkan jumlah kendaraan bermotor berdasarkan jenisnya yang terdapat di Surabaya.

Tabel 1.2

Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenisnya

Jenis Kendaraan	Tahun				
	2008	2009	2010	2011	2012
Sedan	51.606	51.610	50.555	48.258	47.459
Jeep	28.636	29.022	29.601	28.312	29.635
STWGN	172.945	183.645	198.960	199.360	217.686
Bus	1.664	2.064	2.279	2.304	2.486
Truk	84.968	86.987	89.550	92.238	100.809
Spd Motor	1.028.686	1.129.870	1.213.457	1.274.660	1.402.190
Alat Berat	75	73	71	80	150
Total:	1.368.800	1.483.271	1.584.453	1.645.212	1.800.415

Sumber : Badan Pusat Statistik

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa dari tahun ke tahun terjadi peningkatan jumlah kendaraan bermotor di Surabaya. Dari sisi bisnis, kondisi

tersebut menunjukkan potensi ekonomi bagi bisnis, namun di lain sisi, potensi kemacetan merupakan persoalan utama yang perlu segera dipecahkan agar pertumbuhan ekonomi yang diharapkan tidak menguap sia-sia.

Meningkatnya aktivitas ekonomi di Surabaya, tentu menggerakkan hampir seluruh sektor perekonomian. Salah satunya adalah sektor transportasi. Meningkatnya aktivitas bisnis menuntut sarana transportasi yang nyaman dan cepat. Karena itu hal ini menarik berbagai perusahaan jasa transportasi untuk masuk dan bersaing memperebutkan konsumen dalam sektor transportasi. Dalam hal ini termasuk perusahaan-perusahaan taksi yang tumbuh pesat di Surabaya. Data BPS menyebutkan bahwa pada tahun 2012, di Surabaya terdapat 24 perusahaan taksi swasta yang beroperasi dengan total armada sebanyak 4.610 unit kendaraan.

Sebagai salah satu perusahaan transportasi, PT Cipaganti turut meramaikan persaingan jasa transportasi darat dalam kota di Surabaya melalui 200 unit armada taksinya. Serta 100 unit di armada travel pariwisata. Tentunya, sebagai organisasi profit-oriented, PT Cipaganti berusaha untuk memperoleh keuntungan dari operasional mereka. Untuk itu, pelayanan pelanggan merupakan hal yang utama bagi sebuah perusahaan jasa. Kepuasan konsumen merupakan hal yang mutlak apabila perusahaan ingin survive.

Meski demikian, dukungan sumberdaya manusia yang handal merupakan kunci utama bagi sebuah perusahaan untuk dapat memberikan pelayanan yang mampu memuaskan pelanggan mereka. Untuk itu, maka perusahaan (manajemen) perlu memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting bagi karyawan. Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif apabila memperoleh atau berada dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan preferensi mereka. Sehingga pada akhirnya kinerja mereka dapat meningkat.

Kompensasi, juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Meskipun kompensasi bukan hal yang utama alasan seseorang dalam bekerja, namun kesesuaian kompensasi dengan beban kerja dan tanggung jawab yang ditanggung oleh seorang karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan oleh manajemen. Ketidaksesuaian antara kompensasi dan beban kerja akan mampu menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, jenis pekerjaan merupakan variabel lain yang juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan memiliki jenis pekerjaan yang mereka idamkan dalam suatu perusahaan. Semakin mendekati jenis pekerjaan yang mereka terima dengan jenis pekerjaan yang mereka idamkan, maka tingkat kepuasan mereka akan meningkat.

Pada akhirnya setiap karyawan tentu membutuhkan jaminan keselamatan dan kesehatan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karenanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan hal yang penting diperhatikan. Keselamatan kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan terbebas dari perasaan takut dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja mengacu pada kondisi karyawan terbebas dari ancaman penyakit secara fisik.

Dari uraian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Cipaganti Group Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah variabel lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja, kompensasi, jenis pekerjaan, serta keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Sebagai masukan bagi pihak manajemen PT Cipaganti Group Surabaya, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maupun pengembangan program-program yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik sejenis.